Deutscher Bundestag **Drucksache 16/7661**

16. Wahlperiode 02. 01. 2008

Antwort

der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Volker Wissing, Frank Schäffler, Dr. Hermann Otto Solms, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP – Drucksache 16/7545 –

Einführung von Maximallöhnen

Vorbemerkung der Fragesteller

Die Bundeskanzlerin, Dr. Angela Merkel, hat in ihrer Grundsatzrede auf dem Parteitag der CDU gesagt, dass es das Vertrauen in unser Land untergräbt, wenn das Versagen von Spitzenkräften mit Fantasieabfindungen vergoldet wird.

1. Auf welche und wie viele Spitzenkräfte bezieht die Bundeskanzlerin ihre Kritik, und wie hoch sind die in den einzelnen Fällen jeweils gezahlten Abfindungen nach Kenntnis der Bundesregierung?

Die Bundeskanzlerin hat in ihrer Rede auf dem Bundesparteitag der CDU in Hannover – wie auch bei anderen Gelegenheiten – die Frage der Angemessenheit von Managervergütungen und -abfindungen unter dem grundsätzlichen Aspekt des gesellschaftlichen Zusammenhaltes thematisiert. Sie hat dabei ausdrücklich nicht namentlich auf Einzelfälle Bezug genommen.

2. Welches Versagen wirft die Bundeskanzlerin den einzelnen Spitzenkräften, auf die sich ihre Kritik bezog, jeweils vor, und wie hätte nach Ansicht der Bundesregierung in den einzelnen Fällen eine unternehmerisch richtige Entscheidung ausfallen müssen?

Siehe Antwort zu Frage 1.

3. Wie viele der in der Bundesrepublik Deutschland arbeitenden Spitzenmanager sind nach Ansicht der Bundesregierung überbezahlt?

Zu der Anzahl eventuell „überbezahlter“ Manager liegen der Bundesregierung keine Zahlen vor.

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie vom 27. Dezember 2007 übermittelt.

Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

4. Wie lässt sich nach Ansicht der Bundesregierung feststellen, ob die Entlohnung eines Spitzenmanagers angemessen bzw. überhöht ist, und auf Grundlage welcher Daten müsste nach Ansicht der Bundesregierung die Berechnung des Gehaltes erfolgen?

Die Entlohnung ist im Rahmen der Vertragsfreiheit von den zuständigen Unternehmensorganen festzulegen und zu verantworten. Lediglich bei der Vergütung von Vorstandsmitgliedern ist die Vertragsfreiheit durch die gesetzliche Beschränkung auf die „Angemessenheit“ eingeschränkt. Die Kriterien dazu finden sich in § 87 des Aktiengesetzes (AktG).

5. Hält die Bundesregierung die Entlohnung der Spitzenmanager der einzelnen Unternehmen, an denen der Bund beteiligt ist, für angemessen, und wie rechtfertigt die Bundesregierung die Höhe der in den einzelnen Fällen gezahlten Löhne?

Die Festlegung der Vergütung – und damit auch die Bewertung ihrer Angemessenheit – ist eine Entscheidung der Unternehmen und ihrer hierfür zuständigen Organe; die Festlegung der Vergütung von Vorständen der Aktiengesellschaften fällt in die Zuständigkeit des Aufsichtsrats, die Festsetzung der Vergütung der Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung in die der Gesellschafterversammlung oder eines Aufsichtsrats.

6. Hält die Bundesregierung die Einführung eines Maximallohnes für Spitzenkräfte der Wirtschaft für sinnvoll, und wie begründet die Bundesregierung ihre diesbezügliche Auffassung?

Soweit die Vergütung von Vorstandsmitgliedern nach dem AktG gemeint ist, erscheint die Einführung einer „Höchstgrenze der Vorstandsvergütung“ nicht sinnvoll und verfassungsrechtlich bedenklich (Artikel 2 des Grundgesetzes – GG – Vertragsfreiheit und Artikel 12 GG – Berufsausübungsfreiheit).

7. Wie hoch sollte dieser Maximallohn nach Ansicht der Bundesregierung sein?

Siehe Antwort zu Frage 6.

8. Wie viele der Spitzenmanager bzw. Vorstände deutscher Unternehmen beziehen nach Ansicht der Bundesregierung zu hohe Gehälter, und um welche handelt es sich dabei?

Siehe Antwort zu Frage 3.

9. Welches Gehalt wäre nach Ansicht der Bundesregierung in den einzelnen Fällen angemessen, und wie begründet die Bundesregierung ihre diesbezügliche Auffassung?

Soweit die Frage auf die Vergütung von Vorständen von Aktiengesellschaften zu beziehen ist, ist die Angemessenheit im Sinne des § 87 AktG ein unbestimmter Rechtsbegriff, zu dessen Auslegung das Gesetz bereits einige Kriterien vorgibt. Der Deutsche Corporate Governance Kodex enthält dazu weitere Kriterien. Richtigerweise sollte die Angemessenheit nicht abstrakt ex ante bestimmt werden, sondern die Unangemessenheit aus den Umständen des Einzelfalls im Nachhinein. Die Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe des Aktienrechts obliegt den Gerichten.

10. Welche Initiativen hat es seitens der Bundesregierung seit Beginn der 14. Legislaturperiode zur Begrenzung der Gehälter von Topmanagern gegeben?

Im Bereich des Gesellschaftsrechts ist besonders auf die durch das Gesetz zur Unternehmensintegrität und Modernisierung des Anfechtungsrechts (Gesetz vom 22. September 2005, BGBl. I, S. 2802) erfolgte Änderung des § 221 Abs. 4 Satz 2 AktG hinzuweisen, die die Gewährung von Aktienoptionsprogrammen an Aufsichtsräte verbietet. Grund für die Regelung war, dass der Aufsichtsrat, der für die Vergütung des Vorstandes zuständig ist, nicht von den gleichen ökonomischen Anreizen geleitet sein soll, wie der Vorstand. Mit dem 10-Punkte-Programm der Bundesregierung zur Unternehmensintegrität und zum Anlegerschutz aus dem Jahr 2003 sind weitere Vorschläge zur Begrenzung der Organvergütung gemacht worden, die entweder durch einen Corporate Governance Kodex oder durch Gesetz umgesetzt werden konnten. Die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex hat mit ihren Beschlüssen vom Mai 2003 diese Vorschläge weitgehend umgesetzt (der Aufsichtsrat soll die Struktur des Vergütungssystems der Gesellschaft im Plenum regelmäßig beraten, über die Grundzüge des Vergütungssystems ist auf der Website der Gesellschaft und in der Hauptversammlung zu berichten, sämtliche Vergütungsbestandteile müssen für sich und insgesamt angemessen sein, Aktienoptionen sollen auf relevante Vergleichsparameter bezogen sein, eine nachträgliche Änderung der Erfolgsziele oder der Vergleichsparameter soll ausgeschlossen sein, Aktienoptionsprogramme sollen für außerordentliche und nicht vorgesehene Entwicklungen eine vom Aufsichtsrat festgelegte Begrenzungsmöglichkeit enthalten). Nicht zur Begrenzung, aber zur deutlich verbesserten Transparenz der Vorstandsbezüge ist mit dem Vorstandsvergütungs-Offenlegungsgesetz (VorstOG) vom 3. August 2005 vorgesehen worden, dass für jedes Vorstandsmitglied einer börsennotierten Aktiengesellschaft im Anhang von Jahres- und Konzernabschluss sämtliche Bezüge, aufgeteilt nach erfolgsunabhängigen und erfolgsbezogenen Komponenten sowie Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung gesondert anzugeben sind (§ 285 Satz 1 Nr. 9 Buchstabe a des Handelsgesetzbuches – HGB, § 314 Abs. 1 Nr. 6 Buchstabe a HGB); dazu gehören auch Angaben zu Aktienoptionen. Da börsennotierte Aktiengesellschaften im Konzernabschluss zwingend die internationalen Rechnungslegungsstandards IFRS anzuwenden haben, haben sie zu Aktienoptionen die umfangreichen Angabepflichten des „IFRS 2 – Aktienbasierte Vergütung“ zu beachten; auch diese Angaben haben für jedes Vorstandsmitglied gesondert zu erfolgen (vgl. § 314 Abs. 1 Nr. 6 Buchstabe a Satz 9 HGB).

11. Plant die Bundesregierung Initiativen zur Begrenzung der Gehälter von Topmanagern, und bis wann werden entsprechende Vorschläge vorliegen?

Die Bundesregierung plant derzeit keine konkreten Initiativen zur Begrenzung der Gehälter von Topmanagern. Hierzu diskutierte Vorschläge werden aber von der Bundesregierung geprüft.

12. In welchen Ländern gibt es nach Kenntnis der Bundesregierung einen Maximallohn für Spitzenkräfte der Wirtschaft, und welche Erfahrungen wurden ggf. dort mit entsprechenden Gehaltsschranken gemacht?

Hierzu liegen der Bundesregierung keine Erkenntnisse vor.

13. Befürwortet die Bundesregierung einen branchenspezifischen bzw. einen universell gültigen Maximallohn, und wie begründet die Bundesregierung ihre diesbezügliche Auffassung?

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt beabsichtigt die Bundesregierung weder gesetzliche Beschränkungen im Sinne eines branchenspezifischen noch eines universell gültigen Maximallohns. Sie verfolgt jedoch die Debatte zu Managervergütungen mit hohem Interesse. Der Deutsche Corporate Governance Kodex ist weitgehend etabliert und bietet sich grundsätzlich als Standort für derartige Beschränkungen an, soweit die Organvergütung in der Aktiengesellschaft gemeint ist. Der Kodex sieht bereits jetzt im Punkt 4.2.3. eine Beschränkung von Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Tätigkeit auf zwei Jahresvergütungen vor. Wenn es zwischen den im Kodex niedergelegten „erklärten“ Grundsätzen guter Unternehmensführung und -überwachung und der Realität Abweichungen gibt, sind Aufsichtsrat und Hauptversammlung aufgerufen, ihre Verantwortung deutlicher wahrzunehmen.

14. Hält die Bundesregierung die Entlohnung der einzelnen Mitglieder der Bundesregierung für angemessen, und anhand welcher Kriterien beurteilt die Bundesregierung die Angemessenheit der jeweiligen Entlohnung?

Die Bezahlung der Mitglieder der Bundesregierung knüpft an das Besoldungssystem der Beamtinnen oder Beamten – Besoldungsgruppe B 11 – an. Die Höhe der Amtsbezüge ist durch Abkoppelungen von der allgemeinen Einkommensentwicklung (Nichtanpassungsgesetz, Anpassungsausschlussgesetz) jedoch niedriger als im Bundesministergesetz ausgewiesen. Die Relation zu den Managergehältern ist in der Bundestagsdrucksache 15/3783 dargestellt.

15. Hält die Bundesregierung sich in der Frage der Beurteilung der Angemessenheit von Gehältern für zuständig und kompetent, und wie begründet die Bundesregierung ihre diesbezügliche Auffassung?

Soweit die Frage die Angemessenheit von Vorstandsvergütungen betrifft, siehe Antwort zu Frage 9.

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Telefax (02 21) 97 66 83 44
ISSN 0722-8333